

SULAVASTI KIINNI UUTEEN TYÖHÖN

Perehdyttämiskansio Riihimäen vankilan
kuntoutuksen erityisohjaajille

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)
Sosiaalipedagoginen aikuistyö
Opinnäytetyö
Syksy 2010
Sanna Tasanko

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

TASANKO SANNA:

Sulavasti kiinni uuteen työhön.

Perehdyttämiskansio Riihimäen vankilan kuntoutuksen erityisohjaajille.

Sosiaalipedagogisen aikuistyön opinnäytetyö, 30 sivua

Syksy 2010

TIIVISTELMÄ

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena on rakentaa perehdyttämiskansio Riihimäen vankilan kuntoutuksessa toimiville uusille erityisohjaajille sekä alan harjoittelijoille. Kansion sisältö suunniteltiin yhdessä vankilan erityisohjaajien kanssa ja sen tavoitteena on auttaa uutta erityisohjaajaa pääsemään sulavasti kiinni työhönsä ja saada käsitys Riihimäen vankilan monipuolisista kuntoutus-, työ- ja opiskelumahdollisuuksista.

Opinnäytetyöni sisältää perehdyttämiskansion sekä raporttiosuuden. Raportin teoriaosiossa käyn läpi perehdyttämistä ja toiminnallisen opinnäytetyön muotoa sekä tavoitteita. Avaan myös rikosseuraamuslaitoksen organisaatiota ja toimintaa. Riihimäen vankilasta esittelen osastot, joilla erityisohjaajat toimivat sekä avaan toimintoja, joita löytyy myös varsinaisesta perehdyttämiskansiosta. Raportin loppuosassa selvitän opinnäytetyöprosessia aiheen valitsemisesta kansion valmistumiseen sekä prosessin arviointiin asti.

Avainsanat: Perehdyttäminen, rikosseuraamuslaitos

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Social and Health care

TASANKO SANNA: Gracefully shut to the new work.
Initiating folder to special controllers of the rehabilitation of the prison of
Riihimäki.

Bachelor's Thesis in Social Pedagogy for Work with Adults, 30 pages

Fall 2010

ABSTRACT

The purpose of my functional thesis is to build the initiating folder on the new special controllers which function in the rehabilitation of the prison of Riihimäki and on trainees of the field. The contents of the folder were designed together with the special controllers of the prison and its objective is to help a new special controller to get gracefully close to its work and to get the idea of the versatile rehabilitation possibilities, work possibilities and study opportunities of the prison of Riihimäki.

My thesis includes the initiating folder and report share. In the theory item of the report I go through initiating and the form of the functional thesis and objectives. I also open the organisation and operation of the criminal sanctions agency. I present out of the prison of Riihimäki the department with which the special controllers operate and open functions which also are found in an actual initiating folder. In the last part of the report I clarify the thesis process from choosing of the subject up to the process for the completing and evaluation of the folder.

Key words: initiating, criminal sanctions agency

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	PEREHDYTTÄMINEN	3
2.1	Perehdyttämisen tarkoitus	3
2.2	Perehdyttäminen ennen ja nyt	4
2.3	Perehdyttämisen muodot	5
2.4	Perehdyttämisen hyödyt ja tavoitteet	9
2.5	Perehdyttämisen suunnittelu	10
2.6	Perehdyttämiskansio	12
3	RIKOSSEURAAMUSLAITOS	13
3.1	Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteet	13
3.2	Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio	14
3.3	Vankeusrangaistusajan päihdekuntoutus	15
4	RIIHIMÄEN VANKILA	16
4.1	Riihimäen vankilan esittely	16
4.2	Vankien mahdollisuudet työhön ja koulutukseen	17
4.3	Riihimäen vankilan kuntoutus	17
4.4	Riihimäen vankilan kuntoutusosastot	18
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	19
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	20
5.2	Työvaiheet	21
5.3	Aikataulu	22
5.4	Kansion sisältö	23
6	POHDINTA	25
	LÄHTEET	29

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on hankkeistettu, toiminnallinen opinnäytetyö ja tavoitteena on tuottaa toimiva ja informatiivinen perehdyttämiskansio Riihimäen vankilan kuntoutus osastoilla toimiville työntekijöille, niin sijaisille kuin harjoittelijoillekin. Olin itse harjoittelussa kyseisillä osastoilla syksyllä 2008 ja koin perehdyttämisen puutteelliseksi vajavaisen ja sekavan materiaalin sekä työntekijöiden kovan kiireen vuoksi. Minkäänlaista perehdyttämissuunnitelmaa tai erityistä materiaalia erityisohjaajille ei ole, joten näin lähti idea perehdyttämiskansion rakentamiseen.

Työn teoreettisessa osuudessa selvitän perehdyttämistä yleisesti sekä käyn läpi erilaisiin perehdyttämismateriaaleihin liittyviä sisällöllisiä suosituksia. Esittelen rikosseuraamuslaitosta, vankeinhoitoa ja sen kuntoutusta. Keskityn kuitenkin Riihimäen vankilan kuntoutuksen osastoihin, joiden erityisohjaajille kansio on pääasiassa suunnattu.

Perehdyttäminen on todella tärkeää työsuhteen ensimetreillä. Hyvä perehdyttäminen parantaa työntekijän sitoutumista, viihtymistä ja toimintatapojen omaksumista työpaikalla. Työpaikan on hyvä tukea uuden työntekijän alkutaivalta työssä. Uuden työpaikan vastaanottaminen on aina uusi haaste kokeneemmallekin ammattilaiselle. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus. & Sandberg 2007, 154.)

Perehdyttämiskansio ei tietenkään yksin pysty vastaamaan kaikkiin esille tuleviin kysymyksiin, mutta auttaa osaltaan uuden työntekijän perehdyttämisessä. Hyvän perehdyttämisen ansiosta työntekijät kokevat itsensä tervetulleiksi taloon ja tarttuvat työhön heti ensi hetkestä lähtien.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada aikaan helppolukuinen, kattava ja ulkoasultaan mielenkiintoinen perehdyttämiskansio, joka vastaa uuden työntekijän mieltä askarruttaviin kysymyksiin. Pysin saamaan ansiosta erityisohjaajien tarpeita vastaavan kokonaisuuden, jota mahdollisesti voi-

daan muokkaamalla monistaa myöhemmin muillekin Riihimäen vankilan työntekijöille, esimerkiksi eri osastojen vartijoille. Tämä kansio on kuitenkin suunnattu nimenomaan päihdekuntoutuksessa ja päivittäisen tuen osastolla työskenteleville erityisohjaajille.

Työstämisvaiheessa tapasimme erityisohjaajien kanssa muutamia kertoja ja mietimme yhdessä, millainen tieto palvelisi parhaiten uutena taloon tulevaa henkilöä. Keräsin tarvittavat tiedot rikosseuraamuslaitoksen internetsivuilta, Riihimäen vankilan intranetistä sekä erilaisista oppaista, joita sain vankilalta käytettäväkseni. Niistä koostin kansion sisällön, jonka esitelen power point- diasisivuna. Raportin lopussa kerron enemmän opinnäytetyöprosessistani, sen etenemisestä, aikataulusta ja ongelmakohtista.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttämisen tarkoitus

Perehdyttäminen on kaikkia niitä toimintoja, joilla pyritään tuomaan työpaikkaa tutuksi uudelle työntekijälle. Perehdyttämisen avulla työntekijälle selviää työpaikan toiminta-ajatus ja palvelu- tai liikeidea. Perehdyttäminen kattaa erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat työnteon aloittamista. Hyvä perehdyttäminen ja perehdyttäjä ottaa myös huomioon uuden työntekijän osaamisen, hyödyntäen sitä mahdollisuuksien mukaan. (Kangas 2003, 4; Kupias & Peltola 2009, 19.)

Kauhanen (2006, 145) toteaa, että perehdyttämisessä on hyvä ottaa huomioon työyhteisön arvot ja tavat, koska se on yksi osa työyhteisöön perehdyttämistä. Työpaikkaan perehdyttämistä taas on Kauhasen (2006, 145) mukaan tutustuttaminen työtovereihin sekä asiakkaisiin. Suurempien yritysten on syytä organisoida perehdyttämistoiminta huolella. Yrityksen olisi hyvä nimetä henkilöstöstään perehdyttäjät ja varmistaa, että perehdyttäminen onnistuu mahdollisimman mutkattomasti. Olennaista on muistaa, että uusi työntekijä tarvitsee opettelua, kokeilua ja toimintaa, jotta hän voi saada kokemistaan asioista oppia ja näin kehittyä ammattilaisena. (Helsilä 2009, 48-49.) Pelkkä sivusta katsominen ei siis välttämättä riitä. Uuden työntekijän on heti alusta alkaen kokeiltava itse laitteiden käyttöä, keskusteltava asiakkaiden kanssa ja luotava kontakteja muihin ihmisiin, jotta hän pääsee sulavasti kiinni uuteen työhön.

Perehdyttämisellä pyritään tukemaan uutta työntekijää siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma työskentelemään itsenäisesti uudessa tehtävässään. Perehdyttämisessä tutustutetaan työntekijä uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin. Perehdytyksen tulisi koskea jokaista rekrytoitua

henkilöä, myös harjoittelijoita, lomittajia, opinnäytetöiden tekijöitä ja uusiin työtehtäviin siirtyviä henkilöitä. Uuden työntekijän kohdalla perehdyttämisessä tulisi painottaa koko työympäristöön tutustuttamista, kun taas tehtävästä toiseen siirryttäessä painopiste voi olla nimenomaan työtehtäviin opastuksessa. (Viitala 2004, 259.)

Kjellin ja Kuusisto (2003, 35) toteavat, että nykypäivänä ei onneksi ole tavallista, että uudelle työntekijälle ei järjestetä perehdyttämistä ollenkaan. Toisaalta useissa yrityksissä perehdyttäminen tarkoittaa lyhytkestoista yrityksen sekä sen työntekijöiden esittelyä ja työpisteen osoittamista. Onneksi joissakin organisaatioissa on moniportainen tiukasti ohjattu perehdyttämisprosessi, jonka tavoitteena on saada tulokas omaksumaan täsmälliset ja yhtenäiset toimintatavat. Vähäinenkin perehdyttäminen on kuitenkin parempi, kuin sen laiminlyönti kokonaan. Parhaassa tapauksessa perehdyttämistilannetta voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisesti matkalla kohti yhtenäistä ja toimivaa työyhteisöä. (Kjellin & Kuusisto 2003, 35.)

Esimies on viimekädessä vastuussa perehdyttämisestä sekä tuen antamisesta. Käytännössä toimenpiteisiin osallistuvat usein monet tahot, kuten esimerkiksi henkilöstöammattilaiset, nimetyt perehdyttäjät sekä muut työyhteisön jäsenet. Kaikkea työssä tarvittavaa osaamista ei tietenkään ole mahdollista opettaa heti alussa, vaan uusi työntekijä siirtyy vähitellen yrityksen yleisen koulutuksen ja kehittämisen piiriin. Parhaimmillaan perehdyttämisellä saadaan esille työntekijän taidot parantaa, tunnistaa ja hyödyntää hänellä jo olemassa olevaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

2.2 Perehdyttäminen ennen ja nyt

Perehdyttämisen taustat ovat teollisuudessa. Suomessa järjestelmällinen työnopastuskoulutus käynnistettiin toisen maailmansodan jälkeen, jolloin oli tarve opastaa työntekijät massatuotantoon. (Vartiainen, Teikari & Pulkkinen 1989, 59.) Aiemmin perehdyttämisessä oli kyse työhön opastamisesta.

Yritykseen ja työyhteisöön tutustumista ei pidetty niinkään tärkeänä. Tämä osaltaan siitä syystä, että yritykset eivät olleet kovinkaan monimutkaisia komplekseja. (Silen 2006, 13.) Kun organisaatiot ja työtehtävät monimutkaistuivat, laajempi perehdyttäminen kävi yhä tärkeämmäksi. Nykypäivänä pelkkä työhön opastaminen ei enää yksin riitä. Työntekijän on yhä paremmin ymmärrettävä kokonais käsitys organisaation toiminnasta ja siitä, miksi organisaatio on olemassa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Kjellinin ja Kuusiston mukaan (2006, 36) yritykset, ammatit ja koko työkenttä ovat muuttuneet. Valitettavasti kuitenkin perehdyttämisen käytännöt tulevat edelleen vanhasta ajattelusta, jonka mukaan on löydettävissä ai-noastaan yksi malli toteuttaa työ. Kouluttajalla on myös nähty olevan keskeinen rooli perehdyttämisessä ja uutta työntekijää on pidetty vain tiedon vastaanottajana. Nykyisessä perehdyttämisoitteessa ei edelleenkään painoteta kehittämistä vaan keskitytään enemmänkin työnhallintaan. Nykypäivänäkin perehdytys koetaan uutta työntekijää koskeväksi henkilöstöhallinnolliseksi osa-alueeksi, eikä osaksi henkilöstöjohtamista. (Kjellin & Kuusisto 2003, 36.) Perehdyttäminen pitäisi pyrkiä näkemään kokonaisuutena, työnantajaa ja työntekijää hyödyttävänä toimintana. Työntekijä voi omalla ammattitaidollaan tuoda jotakin uutta mukanaan uuteen työyhteisöön. Tämä taito tulisi ottaa avosylin vastaan ja pyrkiä hyödyntämään tehokkaasti työyhteisön hyväksi.

2.3 Perehdyttämisen muodot

Vierihoitoperehdyttäminen

Vierihoidossa uusi työntekijä oppii asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän työntekoa. Vierihoitoa voidaan käyttää kaikenlaisissa perehdyttämiskonsepteissa, mutta parhaiten se sopii käsityömaisesti toimittaessa. Tämä perehdyttämismuoto lähtee siitä, että esimies tai joku muu sopiva työntekijä huolehtii uudesta työntekijästä. Hän kertoo yrityksestä, työyhteis-

söstä sekä tulokkaan tehtävistä. Perehtyminen uuteen työhön tapahtuu vähitellen työn tekemisen ohella. Vierihoidoperehdyttämisessä tulokas voidaan huomioida yksilönä ja hänet on mahdollisuus perehdyttää työhön varsin yksilöllisesti. Malli toimii hyvin, jos perehdyttäjä todella paneutuu uuden työntekijän auttamiseen työn alkumetreillä. Ohjaajan taidot korostuvat vierihoidoperehdyttämisessä, koska uusi työntekijä ottaa mallia vanhasta työntekijästä. Voi myös olla, että perehdyttäjä on työssään epävarma, eikä osaa ohjata tulokasta oikealla tavalla. Vaaroiksi voivat muodostua perehdyttäjän taitamattomuus työssään sekä innostuksen puute. Huonoa perehdyttämistä uusi työntekijä voi saada silloin, kun hän joutuu oma-toimisesti oppimaan uudet tehtävät vaikka tehtävään on nimetty henkilö. Vierihoidoperehdyttämisen etuina kuitenkin nähdään yksilöllinen perehdyttäminen sekä selkeän vastuuhenkilön nimeäminen, joka auttaa uutta työntekijää töiden alkumetreillä. (Kupias & Peltola 2009, 36-37.)

Malliperehdyttäminen

Selkeä työn- ja vastuunjako sekä tarpeellisten apuvälineiden ja materiaalien tuottaminen organisaatioiden sisäiseen käyttöön ovat ominaista malliperehdyttämiselle. Materiaalit löytyvät usein sisäisestä verkosta, mistä niitä on vaivatonta ottaa käyttöön. Perehdyttämisohjelmat, perehdyttäjien muistilistat, tulokasoppaat ja yhteiset minimivaatimukset ovat materiaalia, mitkä auttavat perehdyttämisen alkuun pääsemisessä.

Malliperehdyttämisessä työtä jaetaan eri yksiköiden kesken. Henkilöstöosasto vastaa usein perehdyttämisen kehittämisestä sekä yleisperehdyttämisestä eli siitä osasta, joka voidaan nähdä samanlaisena koko organisaatiossa. Varsinainen työnopastus ja työyhteisöön perehdyttäminen ovat työyksikön vastuualueita. Hyvät ohjeet, raamit ja mallit helpottavat yksittäisen perehdyttäjän työtä sekä antavat perehdyttämiseen tarpeellista tukea. Pitää kuitenkin muistaa, että myös tässä mallissa perehdyttäjän oma motivaatio perehdyttämistyöhön on erittäin tärkeässä asemassa. Malliperehdyttämisen eduiksi voidaan katsoa perehdyttämisen tasalaatuisuus sekä valmiit toimintamallit perehdyttäjien tueksi. Haittoina nähdään liiallinen or-

ganisaatioon perehdyttäminen, jolloin perehdyttäminen ei kiinnity riittävästi oman työn tekemiseen. (Kupias & Peltola 2009, 37-39.)

Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttämisessä vastuu on työyksiköllä ja tiimillä. He voivat joustavasti ja jatkuvasti kehittää laadukasta perehdyttämistä. Yksiköiden ja tiimien on kuitenkin hyvä valita kuka tai ketkä ovat vastuussa perehdyttämisestä. Valitulla henkilöllä/henkilöillä tulee olla selvä vastuu tulokkaan kokonaisperehdyttämisen koordinoinnista sekä prosessin etenemisestä. Parhaimmillaan koko tiimi osallistuu perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Pahimmassa tapauksessa käy niin, että vastuu on tiimeillä, mutta yhdelläkään työntekijällä ei ole aikaa eikä osaamista perehdyttää. Laatuperehdyttämismallissa prosessin tulee olla selkeästi kuvattu ja etenemistä on seurattava tarkasti, jotta sitä voidaan tehokkaasti kehittää. Prosessin jatkuva kehittäminen pitää sisällään hyvän ohjaajuuden, joka tuli tutuksi vierihoitoperehdyttämisessä sekä erilaiset perehdyttäjien käytössä olevat apuvälineet, materiaalit, mallit ja jäsennykset, jotka kuuluvat malliperehdyttämiseen. Voidaankin siis todeta, että laatuperehdyttäminen on parhaimmillaan malliperehdyttämisen sekä vierihoitoperehdyttämisen sekoitus. Eduiksi laatuperehdyttämisessä katsotaan jatkuvasti yksilölle tuotettua ajantasaista perehdyttämistä, jolloin tulokas voi laajasti käyttää osaamistaan ja hänet otetaan osaksi tiimiä perehdyttämisen aikana. Vaaran paikkoja ovat tilanteet, joissa tiimillä on suurin vastuu perehdyttämisestä, mutta kukaan ei kanna todellista vastuuta sen toteutumisesta. (Kupias & Peltola 2009, 39-40.)

Räätälöity perehdyttäminen

Perehdyttäminen voidaan organisoida massatuotannon asiakaskohtaistamisen periaatteiden mukaisesti. Tällöin perehdyttäminen moduloidaan ja näistä räätälöidään jokaiselle tulokkaalle sopiva, yksilöllisiä tarpeita vastaava kokonaisuus. Moduuleja tekevät eri yksiköt, pääasiassa kuitenkin henkilöstöhallinto. Räätälöidyssä perehdyttämisessä perehdyttämisen

keskusyksikkönä toimii nimetty henkilö tai taho. He vastaavat uuden tulijan kokonaisperehdyttämisen koordinoimisesta. Koordinoijalla tulee olla näkemys ja käsitys perehdyttämisen kokonaisuudesta. Hänen on myös osattava yhdistellä eri moduulien perehdyttäjät tulokkaan perehdyttämisohjelmaan. Räättälöidyssä perehdyttämisessä perehdyttäminen ei suinkaan ole valmis paketti, mitä käydään kaikkien uusien työntekijöiden kanssa läpi samalla tavalla, vaan se edellyttää tulokkaan tarpeiden sekä aikaisemman osaamisen huomioon ottamista. Työjakson alussa on erittäin tärkeässä asemassa vuoropuhelu, joka tulee käydä uuden työntekijän kanssa. Räättälöity perehdyttäminen edellyttää, että perehdyttäminen on jo hyvin järjestettyä ja sitä halutaan jatkuvasti kehittää. Tärkeää on myös, että koko työyhteisö on sitoutunut perehdyttämiseen ja ymmärtää asian tärkeyden. Etuna räättälöidyssä perehdyttämisessä on tulokkaan kuunteleminen, jota kautta hänen sitoutumisensa työtä kohtaan vahvistuu ja osaaminen tulee työyhteisön käyttöön. Toisaalta malli vaatii sekä perehdyttäjältä, että perehdytettävältä vahvaa sitoutumista perehdyttämisohjelman laadintaan. Myös perehdyttäjän laaja tietotaito on erittäin tärkeässä asemassa. (Kupias & Peltola 2009, 40-41.)

Dialoginen perehdyttäminen

Usein uuden työntekijän on tarkoitus tuoda jotain uutta organisaatioon ja hänen sopeuttamisensa sijaan korostuu työyksikön oppiminen. Tällaisessa tilanteessa voidaan puhua perehdyttämisestä työyhteisön ja uuden työntekijän yhteiskehittelynä, niin kutsuttuna dialogisena perehdyttämisenä. Molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät koko perehdyttämisprosessin ajan. Perehdyttäminen myös elää prosessin alusta loppuun asti. Perehdyttämissuunnitelmat tehdään yhdessä uuden työntekijän kanssa. Hänen asiantuntemustaan hyödynnetään ja vastuuta perehdyttämisen suunnittelusta ja toteutuksesta siirretään tulokkaalle. Perehdyttämisvaiheessa painottuu uuden työntekijän kuuntelu ja näkemyksen hyödyntäminen. Toki aina työpaikoilla on sellaista informaatiota, mistä uusi työntekijä saa hyötyä omaan tekemiseensä. Työn perusasiat tulee selvittää perehdytettävälle henkilölle, jotta hän voi sitoutua työn tekemiseen. Tällaisia asioita ovat

muun muassa työpaikan arvot ja normit. Dialogista perehdyttämistä toteuttaessa voidaan ajatella, että perehtyminen ja oppiminen on koko yrityksen toimintatapa. Jokainen yrityksessä ja sen verkostossa toimiva henkilö osallistuu perehdyttämiseen ja perehtymiseen. (Kupias & Peltola 2009, 41-42.)

2.4 Perehdyttämisen hyödyt ja tavoitteet

Perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän tuloa taloon. Perehdyttäminen vähentää epävarmuutta ja uudesta työstä johtuvaa jännitystä. Laadukkaan perehdyttämisen myötä uusi työntekijä sopeutuu helpommin uuteen työympäristöön. Työn tekeminen sujuu alusta asti oikein ja paremmin, kun perehdytys on asianmukaista ja suunnitelmallista. (Lepistö 2000, 63.) Nuoren työntekijän kohdalla perehdyttämisen tarve on suurin, mutta myös vasta alalle tullut työntekijä tarvitsee varsin perusteellista perehdytystä (Borgman & Packalén 2002, 120).

Perehdyttäminen on perusta myös työturvallisuustoiminnalle. Työntekijä on nopeasti valmis toimimaan itsenäisesti ja näin välttään virheitä, jotka johtuvat tietämättömyydestä. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 116.) Ensimmäisenä uudelle työntekijälle on hyvä selvittää terveelliset ja turvalliset tavat liikkua työmaalla ja tehdä työtä. Turvalaitteiden käyttö tulee opetettua ennen työn aloittamista. (Borgman & Packalén 2002, 120.) Työskenneltäessä vankeinhoidossa, erityisesti työturvallisuus korostuu puhuttaessa perehdyttämisestä. Uuden työntekijän on alusta asti oltava hyvin selvillä talon tavoista sekä turvallisuustoimista ongelmatilanteen sattuessa.

Perehdyttäminen saattaa tuntua raskaalta ja aikaa vievältä työltä, etenkin kiireisen työntekijän mielestä. Kunnollinen perehdytys tuottaa kuitenkin nopeasti takaisin ajan, mikä siihen on laitettu. Perusteellisen perehdyttämisen myötä uusi työntekijä löytää nopeasti paikkansa organisaatiossa ja

saa työstään heti kiinni antaen oman työpanoksensa alusta asti työyhteisölleen. Energiaa kulutetaan turhaan, jos perehdyttäminen tehdään puolitain tai ei ollenkaan. Tuloksena voi olla turhautuminen ja mahdollisesti siitä aiheutuvat henkilöstöristiriidat. Työtapaturmat voivat myös lisääntyä huonon perehdyttämisen seurauksena. Työn laatu kärsii, poissaolot lisääntyvät ja aikaa kuluu jo kerran tehtyjen asioiden uudelleen tekemiseen. (Borgman & Packalén 2002, 120.)

2.5 Perehdyttämisen suunnittelu

Suunnittelu on asioiden tavoitteellista ja tietoista pohtimista ennalta. Suunnittelun avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitteluun sisältyvät muun muassa perehdyttämisen ja työnopastuksen tavoitteiden asettaminen. Suunnittelun tuloksena syntyy usein suunnitelma ja se tuo toimintaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta. Suunnitelmaan sisältyy aina tavoitteiden määrittäminen. Perehdyttämisessä tavoite kohdistuu oppimiseen, jota kautta työ sujuisi alusta asti ilman suurempia ongelmia. Perehdyttämissuunnitelmaa rakennettaessa on syytä miettiä mitä tietoja, taitoja, asenteita ja valmiuksia on tarkoitus oppia ja miten hyvin. Perehdyttämisen tavoitteet määritellään usein hyvin yleisesti, mutta tavoitteita on hyvä tarkentaa eri ryhmien mukaan. (Kangas 2003, 7.)

Suunnitteluun liittyy myös perehdyttämisohjelman laatiminen. Perehdyttämisohjelma voidaan tehdä joko tiettyä tilannetta esimerkiksi kesäsisijaisia varten tai se voi olla yleisluontoinen eri tilanteisiin muokattava runko. Huolella tehty perehdyttämisohjelma, jota voidaan helposti käyttää eri tilanteissa, on monissa työpaikoissa todettu käyttökelpoisemmaksi. Se toimii samalla myös erinomaisena muistilistana taloon tulevien ohjauksessa. (Kangas 2003, 7.)

Perehdyttämisen suunnittelu edellyttää, että organisaatiossa on mietitty perehdyttämisen kehityksen painopisteitä. Tällaisia asioita voivat olla pe-

rehdyttäjien ohjaajataitojen kehittäminen, perehdyttämisen systematisointi ja yhtenäistäminen, tiimikohtaisten perehdyttämisprosessien kehittäminen, perehdyttämisen systematisointi tulokkaan osaamisen ja tarpeiden mukaan tai perehdyttämisen kehittäminen yhdessä uusien työntekijöiden kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 87.)

Perehdytyksen suunnittelussa voidaan miettiä, halutaanko työntekijän työkuva muokata hänen yksilöllisiä valmiuksia ja odotuksia vastaavaksi vai pyritäänkö pysymään vanhassa, hyvin havaitussa toimintamallissa. Uudelle työntekijälle on hyvä nimetä henkilökohtainen perehdyttäjä, jonka ei aina tarvitse olla esimies. Esimies on kuitenkin aina viimekädessä vastuussa perehdyttämisen toteutuksesta. Tärkeintä on, että perehdyttäjä tuntee työkuvan ja työpaikan toimintatavat riittävän hyvin. (Honkaniemi yms. 2007, 158.) Monissa organisaatioissa on nimetty erikseen perehdyttäjät, jotka tekevät perehdyttämistyötä oman työnsä ohessa. Parhaimmillaan esimies ja nimetty perehdyttäjä luovat yhdessä perehdyttämiskäytäntöjä työyhteisöön perehdyttämisen avuksi. (Kupias & Peltola 2009, 82-84.)

Suunnitteluun sisältyy perehdyttämiseen tarvittavan ajan arviointi sekä sen huomioon ottaminen muun muassa työvuoroja ja työtehtäviä suunniteltaessa. Aikaa perehdyttämiseen ei aina tarvita paljon. Ajankäyttö riippuu siitä, kuinka varattu aika käytetään. Häiriötön puolen tunnin opastus voi olla paljon tehokkaampi kuin kahden tunnin koko ajan keskeytynyt opastus. Perehdyttämisen ajankäytön suunnittelu on yksi tehokkaan ajankäytön edellytyksistä. (Kangas 2003, 8.)

Ensimmäisinä työpäivinä hoidetaan tärkeimmät käytännön asiat. Tällaisia ovat avaimet, kulkuluvat ja muut tärkeät aloittamista helpottavat luvat ja käytännöt. Kaikki luvat ja työvälineet, jotka on mahdollista hankkia etukäteen, on hyvä hoitaa ajoissa ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Ensimmäisenä päivänä näytetään työntekijälle hänen työpisteensä, esitellään läheisimmät työtoverit sekä työtilat. Joitakin työtehtäviä voi myös käydä ensimmäisenä työpäivänä läpi, mutta on kuitenkin muistettava, ettei uusi työntekijä saa heti alussa liikaa informaatiota. Sitä voi olla vaikea

omaksua ja tärkeitä asioita saattaa infotulvan myötä unohtua. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

On tärkeää, että uusi työntekijä pääsee työhön kiinni ensimmäisen työviiikon aikana. Tätä edesauttaa kokonaiskuvan saaminen uudesta työstä sekä työyhteisöön ja organisaatioon tutustuminen. Uusi työntekijä on usein hyvin motivoitunut työhönsä ja haluaa näin päästä heti töiden ääreen. Tätä kautta hän pystyy yhdistämään perehdyttämisessä saamaansa tietoa omiin työtehtäviinsä ja näin tuntee kuuluvansa työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisen kuukauden aikana uudelta työntekijältä voidaan jo odottaa kehittäviä ideoita toimintojen parantamiseksi. Ideoita vastaanottavilla esimiehillä ja työtovereilla on suuri vastuu siinä, että he haluavat ja osaavat ottaa uuden työntekijän kehitysideat vastaan. Niitä tulee myös osata käyttää oikein toiminnan organisoinnissa. Jos uutta työntekijää yllytetään antamaan kehitysideoita, mutta ei osata ottaa niitä vastaan, uusi työntekijä saattaa kokea itsensä vähempiarvoiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 106.)

2.6 Perehdyttämiskansio

Perehdyttämiskansiota kutsutaan monilla eri nimillä. Monissa yrityksissä ja yhteisöissä uudelle tulokkaalle annettavaa kirjallista materiaalia kutsutaan Tervetuloa taloon - oppaaksi. Uusi työntekijä saa oppaan käteensä heti työsuhteen alussa tai jo etukäteen, jotta hän voi tutustua siihen huolella. Oppaasta tulisi välittyä positiivinen kuva työyhteisöstä, koska hyvä ensivaikutelma luo työnteolle hyvän pohjan. Perehdyttämismateriaalin tulisi välittää uudelle työntekijälle sitä ilmapiiriä, jota työpaikalla arvostetaan. (Kjellin & Kuusisto 2003, 211.) Vaikka perehdyttämismateriaali on tarkoitettu ennen kaikkea uusille työntekijöille, on se myös oiva työväline vakituisille työntekijöille. (Kjellin & Kuusisto 2003, 206).

Materiaalin tulisi olla helposti luettavaa ja keskittyä olennaisiin asioihin. Siitä pitäisi selvittää organisaation hallinto ja henkilöstöasiat sekä organisaation tehtävät ja tavoitteet. (Kjellin & Kuusisto 2003, 212.) Työsuojelu, henkilöstöä koskevat säännöt ja määräykset sekä työyksikkökohtaiset tiedot on myös hyvä laittaa materiaaliin ylös. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2005, 117).

Materiaalien suunnittelussa kannattaa lähteä käytännön pohjalta. Niiden on oltava helppolukuisia ja päivittäminen on tapahduttava aina tarvittaessa. Päivittämiseen olisikin hyvä valtuuttaa yksi työntekijä, jotta materiaalis- sa olisi aina ajantasaista tietoa työpaikasta. (Kjellin & Kuusisto 2003, 206.) Kaikkiin tuotoksiin olisi hyvä merkitä valmistumispäivämäärät, jotta vanhat ja uudet versiot eivät sekoittuisi toisistaan (Kangas 2007, 7).

3 RIKOSSEURAAMUSLAITOS

3.1 Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteet

Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöillä on yhteisenä perustehtävänä, rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Jotta tehtävä toteutuu, rikosseuraamustyöntekijät ja laitoksen muut virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisesta ja turvallisesta täytäntöönpanosta. (Rikosseuraamuslaitos 2010b.)

Lainmukaisuus merkitsee myös normaalisuusperiaatteen noudattamista. Rangaistuksen ei tulisi vaikeuttaa rangaistun elämää itse rangaistusta enempää. Rangaistusaika pyritäänkin suunnittelemaan niin, että tuomittu voi halutessaan kehittää valmiuksiaan rikoksettomaan elämään. Kun tuomittu saa rangaistusaikanaan harjaannusta elämänhallintaa tukevissa taidoissa, on hänellä paremmat mahdollisuudet rangaistuksen suoritettuaan

sijoittua osaksi yhteiskuntaa sen täysivaltaisena jäsenenä. (Rikosseuraamuslaitos 2010b.)

3.2 Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio

Rikosseuraamusala koki varsin merkittävän muutoksen vuoden 2010 alussa, kun oikeusministeriön hallinnonalalla aiemmin erillisinä virastoinaan toimineet Rikosseuraamusvirasto, Vankeinhoitolaitos ja Kriminaali-huoltolaitos yhdistyivät Rikosseuraamuslaitokseksi.

Jatkossa Rikosseuraamuslaitoksen muodostavat keskushallintoyksikkö, kolme täytäntöönpanoaluetta ja terveydenhuoltoyksikkö sekä alan koulutuksesta vastaava Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. (Rikosseuraamuslaitos 2010a.)

Suomi on jaettu 1.1.2010 kolmeen täytäntöönpanoalueeseen, joita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Nämä alueet on vielä jaettu pienemmiksi toimintakeskuksiksi. Riihimäen vankila kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen, Länsi-Uudenmaan rikosseuraamuskeskukseen. Riihimäen vankilan lisäksi tähän keskukseen kuuluu Jokelan vankila ja Espoon yhdyskuntaseuraamustoimisto. (Rikosseuraamuslaitos 2010a.)

Rikosseuraamusalueilla toimii aluehallinto, joka koostuu aluekeskuksesta (Alke) ja arviointikeskuksesta (Arke). Rikosseuraamusalueet jakautuvat rikosseuraamuskeskuksiin (Rike), joiden alaisuudessa toimii vankiloita ja yhdyskuntaseuraamustoimistoja. (Rikosseuraamuslaitos 2010a.)

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö (RISE KEHA) sijaitsee Helsingissä. Keskushallinto koostuu viidestä yksiköstä ja sisäisestä tarkastuksesta. Nämä viisi yksikköä ovat johdon tuki, hallintoyksikkö, toiminnan kehitys- ja laatuyksikkö, talousyksikkö ja oikeudellinen yksikkö. (Rikosseuraamuslaitos 2010a.)

Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikkö (RTHY) koostuu valtakunnallisesti toimivista yhteisistä palveluista: Toiminnan ohjaus, Lääkekeskus ja Hammashuolto, Psykiatrisesta vankisairaala (Turku ja Vantaa) ja Vankisairaala sekä vankiloiden yhteydessä toimivista poliklinikoista. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK) vastaa puolestaan rikosseuraamusalaan liittyvästä tutkintokoulutuksesta sekä ammattitaitoa täydentävästä ja ylläpitävästä koulutuksesta. (Rikosseuraamuslaitos 2010a.)

Rikosseuraamuslaitoksen myötä vapausrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta vastaa valtakunnassa enää yksi viranomaistaho. Aiemmin alalla itsenäisinä virastoinaan toimineiden Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen hallinnolliset organisaatiot lakkautettiin. Vankeinhoidollinen ja kriminaalihuollon ammattiosaaminen siirtyi henkilöstön mukana uuteen organisaatioon. (Rikosseuraamuslaitos 2010b.)

Organisaatiouudistuksen tavoite on yhtenäistää seuraamusten, tutkintavankeuden, vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten, täytäntöönpanoprosessia. Rikosseuraamuslaitoksessa tutkintavangin, tuomitun ja asiakkaan rangaistusajan suunnittelu sekä seuraamuksen toimeenpano eli varsinainen rangaistuksen suorittaminen vapautumisvaiheineen muodostavat aiempaa yhtenäisemmän kokonaisuuden. (Rikosseuraamuslaitos 2010b.)

3.3 Vankeusrangaistusajan päihdekuntoutus

Päihdekuntoutus Suomen vankiloissa on hyvin monimuotoista. Päihderiippuvuuden arviointi, vieroitushoito, informointi- ja motivointiohjelmia löytyy lähes joka vankilasta. Näiden lisäksi on erityisiä päihdekuntoutusohjelmia, päihteettömyyttä tukevia osastoja, yhteisöhoitoja sekä vankien ver-

taistoimintaa. Eri hoitomuotoihin hakeutumiseen ei ole yhtä yhtenäistä valintamekanismia vaan hakeutuminen riippuu sekä vangin että laitoksen henkilökunnan aktiivisuudesta. (Vankeinhoidon perusteet 2002, 238.)

Hoitomuodoista erityisiksi toimintaohjelmiksi lasketaan informointi- ja moti-
vointiohjelmat sekä kurssimuotoiset päihdeohjelmat. Ohjelmien pituudet
vaihtelevat kestoaltaan muutamasta viikosta useisiin kuukausiin. Informoin-
ti- ja moti-
vointiohjelmat tavoittelevat nimensä mukaisesti vangin tietoisuu-
den ja motivaation lisäämistä päihdeettömyyttä kohtaan, kun taas pidem-
mät ohjelmat sisältävät myös elämänhallintataitojen ja päihdeettömyyttä
tukevien vapaa-ajan harrastusten opettelua. (Vankeinhoidon perusteet
2002, 238.)

4 RIIHIMÄEN VANKILA

4.1 Riihimäen vankilan esittely

Riihimäen vankila on 223 -paikkainen suljettu laitos, jonne sijoitetaan Ete-
lä-Suomen läänin alueelta yli kahden vuoden rangaistuksen saaneita
miesvankeja (Rikosseuraamuslaitos 2010c). Toistaiseksi Riihimäen vanki-
lan alueellisena erityistehtävänä on toimia toisena Etelä – Suomen van-
keinhoitoalueen sijoittajayksikkönä. Sijoittajayksikkö tekee vankia haastat-
telemalla selvitykset vankila-aikaisista turvallisuusriskeistä, rikoksen uusi-
misriskistä ja tekijöistä. Arvioiden pohjalta laaditaan vankeusajan toiminto-
ja koskeva alustava suunnitelma sekä tehdään vankia koskeva ensimmäi-
nen sijoituspäätös. (Rikosseuraamuslaitos 2010d.)

Henkilöstöä Riihimäen vankilassa on noin 160, joista suurin osa on varti-
joita ja rikosseuraamusesimiehiä. Erityisohjaajia on niin sosiaalityössä
kuin päihdetyössäkin. Heistä osa on sosionomi koulutuksen käyneitä ja
muutamat lähihoitajia, jotka ovat erikoistuneet päihdetyöhön. Henkilöstös-

tä löytyy myös sosiaalityöntekijöitä, psykologeja, opettajia sekä keittiöhenkilökuntaa.

4.2 Vankien mahdollisuudet työhön ja koulutukseen

Riihimäen vankilassa vangin on mahdollisuus työskennellä metalli- tai puusepänteollisuudessa, taloustöissä (keittiö- ja puhdistustyöt) sekä kiinteistönhuoltotöissä. Puusepänteollisuus valmistaa tilaustoina mm. konttorikalusteita ja saunajakkaraita. Metalliteollisuudessa tehdään mm. käyttö- ja koriste-esineitä myös tilaustoina. Vankilassa toimii pakkausosasto, jossa suoritetaan alihankintatyönä erilaisia pakkaustöitä. (Rikosseuraamuslaitos 2010d.)

Vankeusaina Riihimäen vankilassa voi myös suorittaa peruskoulun ja luki-on kursseja sekä ammattioppilaskoulussa kone- ja metalli-alan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista opiskella myös autoalan perustutkintoa (alusta-asentajan, moottoriasentajan ja autosähköasentajan kurssit). Vankilassa voi lisäksi suorittaa tietokoneen käyttäjän A-kortin. Kurssitarjonta on varsin monipuolista ja vangit voivat kehittää erilaisia taitoja vankeusaikanaan todella hyvin. (Rikosseuraamuslaitos 2010d.)

4.3 Riihimäen vankilan kuntoutus

Riihimäen vankilassa on monipuoliset kuntoutumis mahdollisuudet. Päihteen motiivintiosasto, yhteisöhoidollinen päihdekuntoutusosasto sekä päivittäisen tuen osasto ovat keskeisimmät kuntoutusta tarjoavat osastot. Ne toimivat myös yhteistyösostoinani tässä opinnäytetyössä. Päihdekuntoutusosastoilla on mahdollista suorittaa esimerkiksi Kalterit taakse -ohjelmaa, joka tähtää kokonaisvaltaiseen elämäntapojen muutokseen. Li-

säksi vangit voivat osallistua ongelmanratkaisutaitoja kehittävään Cognitive Skills -ohjelmaan sekä väkivaltaisille vangeille suunnatulle Suuttumuksen hallinta -kurssille tai Omatoimisen muutoksen-ohjelmaan. Seksuaalirikoksesta tuomituille on käytössä noin 8 kuukautta kestävä STOP-ohjelma. (Rikosseuraamuslaitos 2010d.)

Vankilan kuntoutustoiminta tähtää suurelta osin päihteettömyyteen ja sen ylläpitämiseen, toiminnalliseen kuntoutukseen ja päivittäisten elämäntaitojen ylläpitoon (Riihimäen vankilan toiminnot 2009, 5). Osastot toimivat erillään muista vankilan toiminnoista (Järjestyssääntö 2009, 14,16-17), jotta vangit voivat keskittyä itsensä kokonaisvaltaiseen kuntouttamiseen.

4.4 Riihimäen vankilan kuntoutusosastot

Päihteetömällä motivointiosastolla vangilla on mahdollisuus katkaista päihdekierre, hoitaa vieroitusoireita ja selvittää omaa jatkomotivaatiotaan päihteettömyyden suhteen. Pääpaino on oman ongelman tunnistamisessa ja sen tarkastelussa sekä tiedon saamisessa. (Riihimäen vankilan toiminnot 2009, 6.) Monella vangilla on väärä mielikuva päihteidenkäytöstä ja niiden aiheuttamista niin fyysisistä, psyykkisistä kuin sosiaalisistakin ongelmista. Näitä vääriä luuloja pyritään osastolla järjestettävien keskusteluryhmien kautta muokkaamaan todenmukaisempaan suuntaan. Yksilöllisesti mitoitettun osastolla oloajan jälkeen on mahdollista hakea muiden vankiloiden päihdekuntoutusohjelmiin tai Riihimäen vankilan sisällä päihdekuntoutusosastolle tai päihteetömälle työosastolle. Päihteen työsasto tarjoaa nimensä mukaan vaihtoehtoisia työmuotoja; metalli-, puu- sekä maalaustöitä, ilman päihteitä. Päihdetestejä tehdään päivittäin ja vangeilta vaaditaan ehdotonta päihteettömyyttä. (Riihimäen vankilan toiminnot 2009, 6.) Mikäli vangin motivaatio päihteettömyyttä kohtaan ei kuitenkaan ole riittävä, sijoitetaan hänet vankilan muihin toimintoihin.

Yhteisohdollinen päihdekuntoutusosasto kehittää vangin elämänhallinta- ja ryhmätaitoja. Osastolle voi hakea suoritettuaan kahden kuukauden motivointikurssin Riihimäen vankilassa. Osastolla sitoudutaan ennen kaikkea päihteettömyyteen, mutta myös noudattamaan yhdessä rakennettuja pelisääntöjä. Vangit suorittavat kuuden kuukauden mittaisen Kalterit taaksekurssin, joka painottuu päihteettömyyteen ja päihteettömyyttä tukevien taitojen oppimiseen. Osaston viikko-ohjelmaan kuuluu myös toiminnallista kuntoutusta, jossa vankia ohjataan pitkäjänteiseen, suunnitelmalliseen ja itsenäiseen työskentelyyn enimmäkseen kädentaitoja harjoittamalla. Liikunta on myös vahvasti osaston arjessa mukana. Viikoittaiset liikuntaryhmät tukevat vangin päihteettömyyttä sekä pitävät huolen fyysisen kunnon ylläpidosta. (Riihimäen vankilan toiminnot 2009, 6.)

Päivittäisen tuen osasto tarjoaa sosiaalista kuntoutusta päivittäisen tuen tarpeessa oleville vangeille. Osaston vangit tarvitsevat enemmän tukea ja valvontaa heikon psyykkisen kuntosensa tai arkielämän taitojen puutteellisuuden vuoksi, kuin normaalit vangit. Henkilökunta huolehtii, että osaston vangit selviytyvät ja huolehtivat arjen perusasioista kuten esimerkiksi suihkussa käynnistä, vaatteiden vaihdosta, ruokailusta sekä ulkoilusta. Lisäksi yksi osaston tavoitteista on normaalin päivärytmin löytäminen. Osastolle ei haeta vaan henkilökunta esittää omiin havaintoihinsa perustuen vangit osaston ohjaajalle, vartijoille tai vankeinhoitoesimiehille. Vangit sijoitetaan osastolle määrääjäksi, joka katsotaan jokaisen kohdalla yksilöllisesti. Tavoitteena on kuntouttaa vanki niin, että hänet voidaan siirtää määrääjän jälkeen joko muiden vankiloiden toimintoihin tai Riihimäen vankilan toiselle osastolle, vangin kiinnostuksenkohteiden mukaisesti. (Riihimäen vankilan toiminnot 2009, 6-7.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Idea opinnäytetyöhöni syntyi koulun viestinnän kurssilla. Puhuimme siellä perehdyttämisestä ja koska olin kokenut, ettei minua vankilaharjoitteluni alussa perehdytetty työhön tarpeeksi, uskoin perehdyttämiskansioista ole-

van hyötyä tähän ongelmaan. Otin yhteyttä Riihimäen vankilan kuntoutuksen työntekijöihin ja kysyin heidän motivaatiotaan tällaista kansiota kohtaan. He kokivat kansion tarpeelliseksi ja myönsivät itsekkin perehdyttämisen jäävän uusien työntekijöiden kohdalla pintaraapaisuksi. Emme kuitenkaan lähteneet suunnittelemaan perehdyttämisprosessia kokonaisuudessaan, koska työntekijät kokivat, ettei heidän resursseillaan ole siihen mahdollisuutta. Näin päädyimme rajaamaan työni koskemaan perehdyttämiskansion rakentamista. Opinnäytetyöni muodoksi valitsin toiminnallisen opinnäytetyön. Se ei sisällä missään muodossa laadullisen- eikä määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Työn tavoitteena oli tuottaa perehdyttämiskansio, joka selvittää vankitoimintoja ja erityisesti erityisohjaajien ”johtamisen” osastojen toimintaa uusille erityistyöntekijöille sekä opiskelijoille ja harjoittelijoille, joita erityisohjaajien alaisuudessa toimii.

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimuksellisille opinnäytetöille. Se voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus tai jonkin tapahtuman järjestäminen. Ammatillisesti toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toiminnan opastamista, ohjeistamista tai se voi olla toiminnan järjeistämistä tai järjestämistä. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa voi olla monimuotoinen ja se on valittava kohderyhmälle sopivaksi. Toteutus voi olla kirja, vihko, kansio, cd-rom, opas, portfolio tai kotisivut. Ammattikorkeakoulussa tehdyssä toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkeintä on käytännön toteutuksen ja tutkimusviestinnän keinoin tehdyn raportoinnin yhdistyminen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta, raporttiosuudesta josta käy ilmi mitä, miksi ja miten toiminnallinen opinnäytetyö on tehty, sekä lisäksi itse tuotoksesta eli produktista. Raportista ilmenee millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Raportissa on tultava ilmi, miten omaa prosessia, tuotosta ja oppimista arvioidaan. Produktin teksti on usein toisen tyylistä kuin raportin. Tämä

siksi, että sen on puhuteltava produktin kohderyhmää. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65.) Tässä tapauksessa se on Riihimäen vankilan uudet kuntoutuksen työntekijät.

Yleisiä tutkimusviestinnän piirteitä toiminnallisen opinnäytetyön raportoinnissa ovat lähteiden käyttö ja merkintä, viitekehyksestä ja tietoperustasta nousevat tarkat käsitteet tai termit, argumentointi eli väitteiden, valintojen ja ratkaisujen perusteleminen, tiedon varmuuden asteen ilmaiseminen sekä tekstin asiatyylisyys. Raportti auttaa produktista kiinnostuneen henkilön perehtymään työprosessiin ja tulkitsemaan sekä ymmärtämään, mitä tekstin tuottaja on tekstillään halunnut välittää. (Vilkka & Airaksinen 2003, 66.)

5.2 Työvaiheet

Lähdin ideoimaan kansiota ja aloin etsimään tietoa perehdyttämisestä sekä perehdyttämiskansioista. Huomasin, että perehdyttämisestä löytyy kyllä materiaalia, mutta se on hyvin samankaltaista. Oli myös varsin vaikea peilata teorian tietoa käytäntöön, koska vankilalla ei ollut minkäänlaista perehdyttämismateriaalia tai suunnitelmaa perehdyttämisestä. Keräsin kuitenkin sekä teorian tietoa, että aineistoa kansiota varten kesän 2009 kuluessa.

Tein muutaman vierailun vankilalla kesän ja syksyn 2009 aikana. Ensimmäisellä kerralla pohdimme erityisohjaajien kanssa kansion rakennetta ja muotoilimme yhdessä kansion sisällysluettelo. Tapaamisen jälkeen keräsin sisällysluettelo vastaa materiaalin eri lähteistä ja muotoilin niistä sisältöä kansiolle. Tässä vaiheessa en vielä esittänyt aineistoa kansiomuodossa vaan tavallisena tekstinä, word muodossa.

Toisella tapaamisella kävimme työntekijöiden kanssa tekstin kohta kohdalta läpi ja kerroin jo alustavia ideoitani perehdytyskansion ulkomuodosta.

He hyväksyivät ideani ja sen jälkeen aloin työstämään varsinaista perehdytyskansiota esitettävään muotoon. Päädyin power point dioihin, jotka on helppo tulostaa ja laittaa kansioon muovitaskuihin. Niitä on myös helppo päivittää, koska koko kansiota ei tarvitse uusia vaan vain päivitettävän sivun tiedot. Värityksen dioihin poimin rikosseuraamuslaitoksen logosta. Ulkoasu on mielestäni ajaton, mutta myös sidoksissa värityksen myötä vahvasti rikosseuraamuslaitokseen.

5.3 Aikataulu

Laitoin sähköpostikyselyn opinnäytetyöhöni liittyen Riihimäen vankilan kuntoutuksen erityistyöntekijöille maaliskuussa 2009. He hyväksyivät aiheeni toukokuussa, jolloin kolmas vakituinen erityistyöntekijä palasi virkavapaaltaan takaisin kuntoutustyöhön. Kävin tapaamassa erityistyöntekijöitä Riihimäen vankilassa toukokuun 2009 lopussa, jolloin keskustelimme perehdyttämiskansion sisällöstä sekä sovimme kuka työntekijöistä on opinnäytetyöni ohjaaja. Kirjoitimme samalla opinnäytetyön toimeksiantosopimuksen. Tarkoitukseni oli tehdä opinnäytetyötä jo kesällä 2009, mutta suunnitelmani ei toteutunut. Näin sen työstäminen jäi syksylle 2009 sekä keväälle 2010.

Aikataulu venyi suurelta osin omaa laiskuuttani, mutta myös töideni vuoksi. Sain tammikuun 2010 alusta kokopäivätyön ja näin opinnäytetyöni tekeminen painottui paljon viikonloppuihin. Työn materiaalit olivat olleet minulla jo varsin pitkään hallussa, mutta kirjoitusprosessi ei käynnistynyt toivotulla tavalla ja raportin kirjoitus jäi viimevaiheeseen. Varsinaisen perehdytyskansion sain valmiiksi tammikuussa 2010 ja saamani palautteen mukaan muokkasin sitä jonkin verran. Kun aikatauluni venyi vielä kesän yli, pyysin lisää korjausehdotuksia kansiooni. Niitä en kuitenkaan koskaan saanut, joten en lähtenyt enää muokkaamaan kansiota sen enempää. Teoriaosuutta jouduin työstämään moneen kertaan. Tammikuussa vankeinhoitolaitos, rikosseuraamusvirasto sekä kriminaalihuoltolaitos yhdistyivät yhdeksi yhtenäiseksi rikosseuraamuslaitokseksi, joka toi varsin suuria

muutoksia teoriaosuuteeni. Teoria oli perehdyttämisen osalta myös puutteellista ja kankeaa, joten jouduin korjaamaan sitä vielä kevään ja kesän aikana.

5.4 Kansion sisältö

Tarkoitukseni oli kerätä kansioon koottava aineisto, lähinnä Riihimäen vankilan lähteitä käyttäen, erityistyöntekijöiden kanssa suunnittelemani alustavan sisällön pohjalta. Tavoitteena oli muokata kerätystä materiaalista selkeä kokonaisuus ja tehdä siitä nimensä mukaan kansio, josta uusi työntekijä, harjoittelija, opiskelija saisi kerralla selkeän kuvan Riihimäen vankilan toiminnoista sekä erityistyöntekijän tehtävistä.

Ensimmäisenä kansiossa esitellään rikosseuraamuslaitosta yleisesti. Tämä osio on erityisen tärkeä työntekijöille, jotka eivät aikaisemmin ole toimineet rikosseuraamusalalla sekä opiskelijoille, jotka ovat tulossa oppimaan uutta. Organisaatioesittelyssä käydään läpi rikosseuraamuslaitokseen kuuluvat tahot, jonka jälkeen esitellään rikosseuraamuslaitoksen tehtävät lyhyesti. Kuten teoriaosassa käy ilmi, organisaation esittely on yksi tärkeä osa perehdyttämisprosessin alkuvaiheita. Työntekijä saa kokonais käsityksen organisaation koosta sekä tahoista, joiden kanssa tulee työskentelemään.

Seuraavaksi kansiossa on tietoa Etelä-Suomen rikosseuraamusalueesta. Siinä selvitetään alueelle kuuluvat vankilat sekä yhdyskuntaseuraamustoimistot. Yhteistyö eri vankiloiden ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen kesken on varsin tiivistä, joten uuden työntekijän on oltava selvillä alueen muista vankiloista sekä yhdyskuntaseuraamustoimistoista. Tällä hetkellä Riihimäen vankilan yhteydessä toimii Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus, joten olen tuonut myös muutamia faktoja sen toiminnasta kansion sivuille. Arviointikeskuksen työntekijät toimivat tiiviissä yhteistyössä vankilan kuntoutuksen työntekijöiden kanssa.

Sähköisistä järjestelmistä kansiossa esitellään sisänetti eli intranet sekä vankitietojärjestelmä VATI. Ne ovat vankilatyöntekijöiden tärkeimpiä työvälineitä, joita he käyttävät päivittäin tarkastaen erilaisia vankitietoja sekä vankilan sisäistä tiedotusta koskevia asioita. Perehdyttämisen pohjana on, että laitteiden toiminta ja niiden käyttö tehdään uudelle työntekijälle tutuksi, jotta työ sujuisi mutkattomasti ilman suurempia ongelmia. On myös erittäin tärkeää, että uusi työntekijä pääsee käyttämään laitteita ja ohjelmistoja itse alusta asti.

Riihimäen vankilan toimintoja kansiossa esitellään luettelomuodossa. Kuntoutuksen työntekijöiden on hyvä olla perillä vankilassa tapahtuvasta työ- sekä opiskelutoiminnasta, jotta he voivat suositella näitä toimintoja vangeille. Kuntoutuksen työntekijät tekevät varsin tiivistä yhteistyötä työ- ja koulupuolen työntekijöiden kanssa. Kuntoutuksen työntekijöiden tulee olla tietoisia myös kaikista vankilassa tapahtuvista kuntoutusmuodoista, joten sen vuoksi kansiossa käydään läpi kaikki vankilan kuntoutuskurssit. Kuntoutus on yksi vankeusrangaistuksen painopiste ja mahdollisuus kuntoutumiseen tulisi antaa jokaiselle vangille rikoksesta riippumatta.

Kolme opinnäytetyötäni koskevaa kuntoutusosastoa esitellään hieman tarkemmin, jotta uusi työntekijä olisi mahdollisimman hyvin perillä erityisohjaajien työnkuvasta ja osastojen rakenteesta Riihimäen vankilassa. Ohjaajan on usein pystyttävä esittelemään erityisohjaajien työtä ulkopuolisille henkilöille, joten kansio on sitäkin tarkoitusta nähdessä hyvin käyttökelpoinen.

Koska työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä, käydään kansion lopussa läpi työturvallisuuteen liittyviä asioita. Työturvallisuus ei niinkään koske vankilassa työskenneltäessä laitteita, vaan enemmänkin henkilökohtaista työturvallisuutta. Täytyy muistaa, että koko ajan on pieni, omaan henkeen kohdistuva vaara ilmassa ja sitä ei sovi työnlomassa unohtaa. Myös salassapitovelvollisuutta korostetaan kansion viimeisessä diassa.

Vankien asioita ei tule puhua muiden vankien kuullen, eikä missään tapauksessa ulkopuolisten ihmisten kanssa.

6 POHDINTA

Aihe opinnäytetyölleni syntyi varsin helposti, tosin ensin ajattelin jotain aivan muuta aihetta, mutta tiukan aikataulun vuoksi hylkäsin ensimmäisen aiheeni. Yhteistyö Riihimäen vankilan kanssa oli luonnollinen valinta, koska olin tehnyt yhden pitkän harjoitteluni sinne ja näin tunsin työntekijät ja organisaation entuudestaan. Arvelin, että työ olisi helpompi tehdä yksin, koska harrastan aktiivisesti urheilua, joka luo tietyt raamit ajankäytölleni. Tavoitteenani oli saada aikaan toimiva ja selkeä perehdyttämiskansio, joka auttaisi uusia työntekijöitä sekä opiskelijoita ja harjoittelijoita sisäistämään rikosseuraamuslaitoksen sekä Riihimäen vankilan organisaatiota ja toimintoja, joiden tuntemus on tärkeää erityisohjaajan töitä aloittaessa.

Riihimäen vankilassa työntekijät ovat perehdyttämisen suhteen eriarvoisessa asemassa. Vartijoille on rakennettu varsin tarkkaan suunniteltu ja organisoitu perehdyttämisohjelma, mutta tämä ohjelma ei ylety muihin työntekijäryhmiin. Kuntoutuksen puolella heikon perehdyttämisen luulen johtuvan pienestä työyhteisöstä sekä siitä, että perehdyttämistä ei nähdä kovinkaan tärkeänä. Lähiesimiehen valtavalla työmäärällä voi olla myös osuutta uusien työntekijöiden puutteelliseen perehdyttämiseen. Lähiesimies on usein vastuussa perehdyttämisestä, mutta Riihimäen vankilan kuntoutuksen puolella lähiesimiehenä toimii apulaisjohtaja, jolla ei juuri ole kokemusta vankien kanssa tehtävästä, kuntouttavasta lähityöstä. Hän ei siis olisikaan paras mahdollinen perehdyttäjä. Mielestäni perehdyttäjän tulisi olla, joku kolmesta erityistyöntekijästä.

Kuitenkaan totaalinen perehdyttämisprosessien yhtenäistäminen ei mielestäni ole paras ratkaisu tähän perehdyttämis ongelmaan. Vartijat tarvitsevat erilaista perehdyttämistä, kuin vankilan keittiöhenkilökunta tai eri-

tyisohjaajat. Kokisin, että perehdyttämisen systematisointi ja osittainen yhtenäistäminen vartijoille tarjottavan perehdyttämisen kanssa sekä tiimi-kohtaisten perehdyttämisprosessien kehittäminen sopisivat parhaiten erityistyöntekijöille suunnatun perehdyttämisen kehitystavoitteiksi. Tavoitteiden asettaminen toisi mukanaan yhtenäisemmän ja ennen kaikkea organisoidun perehdyttämisen, jossa perehdytyskansioni toimisi loistavasti tukena.

Työtä tehdessäni olen päässyt sisälle perehdyttämisen tarkoitukseen ja koen, että arvostan hyvää perehdyttämistä tulevaisuudessa entistä enemmän. Osaan myös vaatia laadukkaampaa perehdyttämistä tulevissa työpaikoissani. Osa perehdyttämisen onnistumistahan on kiinni perehdyttävän omasta aktiivisuudesta. Pystyn myös perustelemaan, miksi perehdyttäminen on niin tärkeää. Työni kautta sain myös mahdollisuuden syventyä rikosseuraamuslaitokseen. Tulevaisuudessa toivonkin löytäväni itseni työskentelemästä rikosseuraamuslaitoksen alaisuudessa.

Teoriaa oli varsin helppo kerätä ja lähteitä löytyi kiitettävä määrä. Niihin perehdyttyäni huomasin kuitenkin sisällön olevan useissa kirjoissa hyvin samankaltaista. Huomasin myös, että itse perehdyttämiskansiosta tai erilaisista perehdyttämismateriaaleista oli varsin vähän kirjallista materiaalia saatavilla. Tämän vuoksi perehdyttämiskansio-osio jäi työssäni todella lyhyeksi. Koen kuitenkin, että se on silti tärkeä osa työtäni ja avaa hieman perehdyttämiskansion sisältöä teoriassa. Ongelmia tuotti teorian tiedon yhdistäminen perehdyttämiskansioni sisältöön. Koen kuitenkin, että kansion sisältö vastaa osittain niitä tavoitteita, joita perehdyttämiseen teoriaosani mukaan kuuluu. Kansiota saa informaatiota organisaatiosta. Se auttaa sisäistämään vankilan arvoja ja normeja sekä välittää tärkeää tietoa työturvallisuudesta ja salassapitovelvollisuudesta.

Kirjalliset tuotokset eivät ole ikinä olleet vahvuuksiani. Sen totesin jälleen kerran tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Ajatusten saaminen kirjalliseen muotoon on vaikeaa ja teorian tiedon asiallinen esittäminen haastavaa. Otin myös tietoisin riskin, kun lähdin tekemään opinnäytetyötäni yksin. Näin

jälkeenpäin olisi ollut hyvä, jos olisin tehnyt työn jonkun kanssa kaksin. Silloin minulla olisi ollut joku ihminen, joka olisi työntänyt minua eteenpäin vaikeiden paikkojen kohdalla ja työni olisi saattanut valmistua määrääjässä. Olisin tarvinnut myös enemmän ohjaajieni tukea, niin vankilan kuin koulunkin puolelta, mutta ohjauksen puutteesta saan suurelta osin syyttää itseäni. Olisi pitänyt olla aktiivisempi ohjaajien suuntaan ja pyytää neuvoja ongelmatilanteissa.

Työn aihe on ollut alusta asti mielenkiintoinen ja mielestäni todella hyödyllinen. Olen oman kokemukseni kautta kokenut perehdyttämisen puutteellisuuden niin Riihimäen vankilassa kuin muissakin työpaikoissa, joissa olen työskennellyt. Minusta on tuntunut, että monissa paikoissa perehdyttäminen ja perehdyttämismateriaalit ovat varsin puutteellisia ja perehdyttämistä ei nähdä kovinkaan tärkeänä asiana. Toivon, että työni auttaa uusia työntekijöitä sekä harjoittelijoita pääsemään paremmin sisään erityisohjaajan työnkuvaan ja Riihimäen vankilan moninaisiin kuntoutus-, työ-, ja opiskelumahdollisuuksiin. Minulla ei kuitenkaan ole missään vaiheessa ollut oikein selkeää kuvaa työni vaiheista ja teoratiedon esiintuominen on ollut kiven alla. Se mielestäni näkyy varsin selvästi tässä opinnäytetyöraportissani ja toki itseäni harmittaa, että asia näin on.

Mielenkiintoinen aihe ei kantanut työtäni huippuun asti ja työnteko venyi liian pitkäksi. Oli pitkiä aikoja, etten tehnyt työni eteen mitään ja siirsin monia aikarajoja eteenpäin. Olin miettinyt selkeän aikataulutuksen opinnäytetyölleni alkaen kesästä 2009, mutta aikataulu meni monta kertaa uusiksi. Pääosin syynä oli oma saamattomuuteni, mutta yhteistyötahoniin ei ollut erityisen aktiivinen pyytämieni palautteiden suhteen.

Itseäni harmittaa, että kansion toimivuutta ei tällä kertaa pystynyt todellisuudessa tutkimaan. Kansio olisi pitänyt saada hyvissä ajoin valmiiksi, jotta sitä olisi voitu testata käytännössä. Tosin vaikka kansio olisikin ollut valmis ajoissa, ei sitä olisi todennäköisesti voinut kuitenkaan koekäyttää, koska vankilalla ei juuri siinä vaiheessa ollut uusia erityistyöntekijöitä tai opiskelijoita.

Kansion arvioiminen palautteen pohjalta on myös mahdotonta, koska ainoa palautteeni, mitä olen saanut kansion sisällöstä, on erityistyöntekijöiltä saamani palaute. Se on laadultaan varsin heikkoa, eikä sen pohjalta voi tehdä suuria johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen. Sen takia toivoisinkin, että tulevaisuudessa tehtäisiin päättötyönä tutkimus perehdyttämiskansioni toimivuudesta sekä mahdollisesti laajempi perehdyttämissuunnitelma Riihimäen vankilan erityistyöntekijöille.

LÄHTEET

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Gummerus.

Järjestyssääntö 2009. Riihimäen vankilan intranet.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus: Edita Prima Oy.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.

Kjellin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus. HYY-yhtymä.

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Oy Merkur.

Riihimäen vankilan toiminnot. 2009. Vankilan sisäinen intranet.

Rikosseuraamuslaitos 2010a. Organisaatio. [viitattu 14.5.2010]. Saatavilla: <http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm>.

Rikosseuraamuslaitos 2010b. Rikosseuraamuslaitos [viitattu 26.5.2010]. Saatavilla: <http://www.rikosseuraamus.fi/49146.htm>.

Rikosseuraamuslaitos 2010c. Riihimäen vankila. [viitattu 25.5.2010]. Saatavilla: <http://www.rikosseuraamus.fi/6407.htm>.

Rikosseuraamuslaitos 2010d. Toiminta. [viitattu 25.5.2010]. Saatavilla: <http://www.rikosseuraamus.fi/24937.htm>.

Silen, T. 2006. Johtamisen ja strategisen ajattelun näkökulmia. Teoksessa Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus. HYY-yhtymä, 13.

Vartiainen, M., Teikari, V. & Pulkkis, A. 1989. Psykologinen työopetus. Teoksessa Kjelín, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus, 36.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tarkistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2.painos. Helsinki: Tammi.

Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla. Sopimuksia ja suosituksia yhteistoiminnasta, tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista. 2005. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki: Painotalo Miktor

